



An alle Dienststellenleitenden  
und an alle Mitarbeitenden

## **Die wesentlichsten Änderungen im neuen Personalgesetz**

Sehr geschätzte Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter  
Sehr geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sie werden aus den Medien erfahren haben, dass der Grosse Rat letzte Woche das neue Personalgesetz beschlossen hat. Die neue Kantonsverfassung verlangt, dass wichtige Bestimmungen u. a. auch des Personalrechts in einem Gesetz geregelt werden. Nachfolgend orientieren wir Sie über die wesentlichsten Änderungen.

1. Die wichtigste Änderung betrifft das **Entlöhnungssystem**. Dieses sieht keine Lohnstufen mehr vor. Der Lohn wird für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter jährlich individuell festgelegt. Dabei soll den Leistungen und dem Verhalten vermehrt Rechnung getragen werden. Der Einreihungsplan mit den 28 Gehaltsklassen bleibt unverändert. Somit ändert sich an den Einreihungen der Stellen nichts. Die Umsetzung des neuen Entlöhnungssystems benötigt indessen Zeit. Es ist sicherzustellen, dass das neue System richtig und einheitlich angewendet wird. Entsprechende Schulungen sind deshalb erforderlich. Das neue System wird voraussichtlich erst auf Anfang 2008 eingeführt. Solange gilt das bisherige Lohnstufensystem.
2. Für die **individuellen jährlichen Lohnanpassungen** wird die Gesamtlohnsumme von Gesetzes wegen jährlich um mindestens ein Prozent erhöht.
3. Gemäss Art. 15 Abs. 3 der Personalverordnung (PV) kann ein Teil des **Teuerungsausgleichs** für den Leistungsbonus verwendet werden. Von dieser Möglichkeit wurde in der Praxis jedoch nie Gebrauch gemacht. Diese Bestimmung wird deshalb im neuen Personalgesetz gestrichen. Für alle Mitarbeitenden gilt neu folgende einheitliche Regelung: Der Lohn des Vorjahres wird vor der individuellen leistungs- und verhaltensbezogenen Lohnanpassung jeweils auf den 1. Januar um den von der Regierung beschlossenen Teuerungsausgleich erhöht.
4. Der Kredit für die **Leistungsprämie** (bisher bekannt unter dem Begriff „Leistungsbonus“) wird um rund das Dreifache erhöht. Im Gegenzug wird die bisherige Zulage in Anerkennung besonderer Leistungen abgeschafft. Diese Zulage machte in den letzten Jahren durchschnittlich ohnehin nur 0,05 Promille (!) der Lohnsumme aus.
5. Die **Spontanprämie** wird beibehalten. Sie kann neu zusätzlich für die Honorierung von Teams oder für die Finanzierung gemeinsamer Veranstaltungen oder Anlässe verwendet werden.
6. Die **Besondere Sozialzulage** wird um 10 % erhöht und beträgt neu 220 Franken pro Monat. Damit wird die seit der letzten Anpassung eingetretene Teuerung ausgeglichen.

7. Zur **Spesenregelung** können noch keine Äusserungen gemacht werden, weil diese erst beim Erlass der Ausführungsbestimmungen zur Diskussion steht.
8. Nach geltendem Recht ist dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin vor einer ordentlichen Kündigung eine **Bewährungsfrist** aufzuerlegen. Die Bewährungsfrist wurde vor allem wegen der Streichung der vierjährigen Amtsdauer 1990 eingeführt. Sie hat sich in der Praxis weder für die Arbeitnehmer- noch für die Arbeitgeberseite bewährt. Deshalb wird die Bewährungsfrist wieder abgeschafft. Wegen der Pflicht des Arbeitgebers zur Einhaltung der verwaltungsrechtlichen Prinzipien (Rechtsgleichheit, Verhältnismässigkeit, Gesetzmässigkeit etc.) ist der Kündigungsschutz im öffentlichen Dienstrecht ohnehin bedeutend stärker ausgebaut als nach privatem Arbeitsvertragsrecht.
9. Zur **Lückenfüllung** (das heisst, wenn dem Personalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden kann) werden künftig die Bestimmungen des OR grundsätzlich und nicht nur punktuell herangezogen.
10. Bezüglich des **Kündigungsschutzes** gelten die Bestimmungen des OR. **Neu** gelten **auch** die obligationenrechtlichen **Sanktionsbestimmungen**. Als Kompromiss zur Abschaffung der Bewährungsfrist wurde die Entschädigung bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung gegenüber dem OR jedoch verdoppelt. Allerdings besteht in diesen Fällen – wie bisher und auch dem OR folgend – kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung.
11. Die Bundesverfassung verlangt für das **Streikverbot** ein formelles Gesetz. Aus formalrechtlichen Gründen wurde deshalb das Streikverbot vorübergehend aus dem Personalrecht eliminiert. Da die wichtigen Bestimmungen der PV nun in ein Gesetz überführt sind, sind die Voraussetzungen für eine Beschränkung oder Aufhebung des Streikrechts erfüllt. Künftig wird das Streikrecht für gewisse staatliche Aufgabenbereiche eingeschränkt. Davon betroffen sind Bereiche, die unerlässliche Dienstleistungen für das Leben, die Gesundheit und die Sicherheit der Bevölkerung erbringen.
12. Die Bestimmungen über die **Unvereinbarkeit von Ämtern** werden leicht modifiziert. Die Mitarbeitenden dürfen wie bis anhin nicht gleichzeitig Mitglied der Bundesversammlung, des Grossen Rates, der Regierung, der kantonalen Gerichte oder des Bankrates sein. Davon ausgenommen sind Mitarbeitende mit einem gesamten Arbeitsumfang beim Kanton von maximal 40 Prozent (bisherige Bedingung: Arbeitsumfang von weniger als 50 Prozent).
13. Die Departemente erhalten mehr **Anstellungs- und Kündigungskompetenzen**. So sind sie mit wenigen Ausnahmen für die Anstellung und die Kündigung aller Mitarbeitenden ab der Gehaltsklasse 16 zuständig. Einzig für die „Dienststellenleitenden, deren Stellvertretende und die Departementssekretärinnen und –sekretäre“ ist weiterhin die Regierung zuständig.
14. Die **selbstständigen kantonalen Anstalten** erhalten neu **Rechtsetzungsbefugnisse** im Bereiche der Ausführungsbestimmungen. Das heisst, dass diese Anstalten die Ausführungsbestimmungen ihren Betriebsbedürfnissen anpassen können. Hiefür hat der Grosse Rat eine Teilrevision der Kantonsverfassung zu Handen der Volksabstimmung verabschiedet.
15. Die **Arbeitsentschädigungen der nebenamtlichen Mitarbeitenden** (Kommissionsmitglieder, Experten etc.) wurden seit der Totalrevision der PV im Jahre 1990 nicht mehr geändert. Deshalb werden auch diese Entschädigungen der seither eingetretenen Teuerung angepasst und um rund 25 % erhöht.

Das neue Personalgesetz unterliegt dem **fakultativen Referendum**. Die **Ausführungsbestimmungen** werden nächstens ausgearbeitet, den Dienststellen sowie den Personalverbänden und –vereinen zur Vernehmlassung zugestellt und schliesslich in der Personalkommission bera-

ten. Es ist vorgesehen, das neue Personalrecht auf den 1. Januar 2007 in Kraft zu setzen. Eine Ausnahme bildet die Ablösung des Lohnstufensystems (s. Ziff. 1)

Sollten Sie Fragen haben, zögern Sie nicht uns anzurufen (Tel. 081 257 32 41, Silvio Fetz).

Wir wünschen Ihnen weiterhin Befriedigung in der Arbeit.

22. Juni 2006

Freundliche Grüsse

PERSONAL- UND ORGANISATIONSAMT

**z. K.** an alle selbstständigen kantonalen Anstalten